



EFFECT CULTURE ORGANISASI SERTA SPIRITUALITAS DI TEMPAT KERJA TERHADAP PRESTASI KARYAWAN UMSURABAYA

Rifa'atul Maftuhah
(ifakiera@gmail.com)
Universitas Muhammadiyah Surabaya

ABSTRAK

Hasil riset bertujuan untuk menganalisis dampak culture organisasi serta spiritualitas ditempat kerja terhadap prestasi karyawan UMSurabaya individual maupun bersama-sama. Populasi dalam riset ini adalah karyawan UMSurabaya. Cara pengambilan sampel menggunakan teknik proposional sampling. Sampel yang terdiri dari 435 pegawai. Adapun cara pencarian data yang dilakukan yaitu dokumentasi dan angket. Sedangkan cara menganalisisnya menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil riset secara individual culture organisasi berdampak positif terhadap prestasi pegawai UMSurabaya, spiritualitas ditempat kerja secara bersama-sama berdampak positif terhadap prestasi karyawan UMSurabaya. Kemudian hasil analisis data secara simultan culture organisasi serta ditempat kerja berdampak positif terhadap prestasi karyawan UM Surabaya.

Kata Kunci : Culture organisasi, spiritualitas ditempat kerja, prestasi karyawan

A. LATAR BELAKANG

Perguruan tinggi sebagai salah satu lembaga pencetak SDM berkualitas yang bisa terjun dan bermanfaat bagi masyarakat, tentunya harus selalu meningkatkan kualitas yang diharapkan masyarakat saat ini. Hal ini dapat dilakukan dengan cara meningkatkan kualitas dari ilmu pengetahuan yang diberikan sehingga dapat menghasilkan SDM yang memiliki kemampuan bersaing serta berkompeten untuk dapat bekerja pada bidangnya atau bahkan berkemampuan berwirausaha.

Sehingga dapat dikatakan karyawan merupakan kekayaan (asset) utama organisasi dan dianggap sebagai factor produksi sehingga harus dipelihara dengan baik untuk mencapai aktivitas dan kegiatan dari kumpulan atau usaha. Maka dari itu prestasi yang sinergis dan terintegritas dari seluruh civitas akademik akan dapat melahirkan iklim atau suasana kerja yang kondusif sehingga akan menimbulkan iklim kerja yang baik. Pengintegrasian yaitu salah satu kegiatan dari SDM yang menyatupadankan keinginan organisasi dan karyawan sehingga dapat mewujudkan visi misi organisasi tersebut.

Civitas akademik dari sebuah perguruan tinggi terdiri dari karyawan dan dosen, dimana masing-masing mempunyai beban dan kewajiban yang berbeda. Hal inilah yang kadangkala menjadikan seperti distorsi antara keduanya, padahal perfoma yang baik akan tercapai apabila ada sinergi antara keduanya.

Sesuai dengan kebutuhan yang terus berkembang untuk mengembangkan model kepemimpinan baru yang menekankan, keberlanjutan, dan tanggung jawab social, tanpa mengorbankan keuntungan (Fry & Slocum, 2008), sehingga banyak pimpinan yang mulai menyadari bahwa hendaknya seorang pemimpin dapat memberikan dorongan terhadap karyawannya untuk berprestasi dan berusaha proaktif untuk meningkatkan tanggung jawab terhadap lingkungannya (Aguilera, Rupp, Williams, & Ganapathi, 2007).

Culture organisasi dalam suatu organisasi dapat membuat organisasi tersebut menjadi dikenal oleh masyarakat sekitar dan tetap eksis. Terdapat berbagai macam culture organisasi, dan tidak semua culture organisasi bisa mendukung organisasi tersebut. Ada beberapa culture yang tidak cocok dengan perkembangan zaman saat ini. Dalam artian tidak dapat beradaptasi dengan lingkungan saat ini, dan yang lebih menakutkan adalah organisasi enggan untuk menyesuaikan dengan culture dan perkembangan zaman karena merasa bahwa

culture yang dipakai merupakan culture yang paling benar. Dalam moment seperti ini para karyawan kurnag mendapatkan kepuasan kerja. Banyak hal yang menyebabkan kepuasan kerja, tetapi factor yang paling utama adalah culture organisasi. Karena dalam suatu organiasi yang dpaat menyebabkan sesornag betah dan merasa nyaman adalah dari segi culture dari organisasi tersebut.

Selain hal tersebut spiritualitas telah menjadi perhatian sejak pertengahan abad ke 20 (Tillich 1963; Allport 1950). Konsep ini kadang terkait dengan hubungan dengan Tuhan (Hill 1989), umumnya dianggap sebagai fasilitas dari beberapa aplikasi penemuan, pemahaman, dan hidup secara otentik (Muldoon & King 1995). Peristiwa penting adalah bahwa para peneliti mulai mempertimbangkan spiritualitas dalam konteks kerja dari awal 1990-an (Colin 1999), dan konsep spiritualitas tempat kerja akhirnya lahir (Mitroff & Denton 1999). Motivasi merupakan metode secara kognitif psikologis yang dapat menghasilkan serta mengarahkan tingkah laku sehingga sesuai dengan tujuannya. Manusia membutuhkan goal portofolio tiga dimensi untuk mengukur dirinya sendiri dalam tiga lapisan, yaitu: materi, intelektual dan spiritual. Sedangkan Maslow membagi dua klasifikasi motivasi: motivasi primer dan motivasi spiritual. Kebutuhan spiritual merupakan kebutuhan yang fitri yang pemenuhannya tergantung pada kesempurnaan manusia dan kematangan individu. Beberapa penelitian juga menyebutkan bahwa spiritual seseorang berperan sangat besar terhadap mental seseorang dalam bekerja dan secara signifikan akan berpengaruh terhadap prestasi kerjanya (Ancok, 2003).

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan beberapa masalah maka pertanyaan seperti berikut:

1. Adakah effect culture organisasi terhadap prestasi karyawan UM Surabaya?
2. Adakah effect spiritualitas ditempat kerja terhadap prestasi karyawan UM Surabaya?
3. Adakah effect culture organisasi dan spiritulitas ditempat kerja terhadap prestasi karyawan UM Surabaya?

C. KAJIAN TEORI

1) Culture Organisasi

Menurut Stephen Robins (2006) bahwa culture organization adalah salah satu cara yang mempunyai arti yang dapat diikuti oleh tim yang membedakan kumpulan satu dengan kumpulan yang lain. Menurut Gareth R. Jones culture

organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, suatu sistem dari makna bersama. Walter R. Freytag, culture organisasi adalah asumsi-asumsi dan nilai-nilai yang disadari atau tidak disadari yang mampu mengikat kepaduan suatu organisasi. Asumsi dan nilai tersebut menentukan pola perilaku para anggota di dalam organisasi.

Selanjutnya Larissa A. Gruning, et.al., bahwa culture organisasi adalah totalitas nilai, simbol, makna, asumsi, dan harapan yang mampu mengorganisasikan suatu kelompok yang bekerja secara bersama-sama. Culture organisasi diharapkan dapat mempengaruhi prestasi organisasi yang meliputi keunggulan daya saing serta prestasi keuangan (Lopez, Peon, & Ordas, 2005). Ada beberapa penelitian lain yang menghubungkan culture organisasi pembelajaran dengan prestasi keuangan (Bontis, Crossan, & Huallnd, 2002; Kandekar & Sharma, 2006). Studi lain hanya menemukan dua dimensi culture organisasi pembelajaran yang mengarah pada prestasi yang lebih tinggi, khususnya penyelidikan dan dialog, dan koneksi sistem (Akhtar, Arif, Rubi, & Naveed, 2011). Dimensi yang tersisa dari culture organisasi pembelajaran tidak memiliki hubungan apa pun dengan prestasi organisasi. Namun, pembelajaran berkelanjutan ditemukan memiliki dampak yang lebih besar pada prestasi individu daripada prestasi organisasi.

2) Spiritual ditempat kerja

Literatur mengungkapkan bahwa masalah spiritualitas di tempat kerja telah menarik perhatian sejak tahun 1990an. Mirip dengan kasus spiritualitas, beberapa argument ada mengenai apakah perlu mempertimbangkan religiusitas di dalam atau terkait dengan spiritualitas ditempat kerja. Argumen-argumen ini mengarah pada munculnya berbagai definisi spiritualitas ditempat kerja. Spiritualitas ditempat kerja adalah skala organisasional yang dibagi setiap bagian organisasi serta nilai-nilai yang dapat merujuk ke religiusitas. Pendekatan lebih lanjut menurut Trott (1996) yang mengklaim bahwa spiritualitas tempat kerja mengesampingkan nilai-nilai organisasi dengan memasukkan doa dan meditasi. Namun, spiritualitas di tempat kerja juga dianggap oleh beberapa penulis tanpa mengacu pada agama. Spiritualitas tempat kerja dalam hal ini, didefinisikan sebagai mood positif dari anggota organisasi (Shaw, 1999), fitur pribadi dari setiap anggota organisasi (Mohamed

et Al. 2004), dan aturan organisasi yang diterima umum yang tidak memasukkan religiusitas, tetapi itu juga tidak bertentangan (Ashmos dan Duchon, 2000).

Spiritual ditempat kerja telah menjelaskan bagian dari desain kerja nilai organisasi yang dibuktikan dalam culture yang dapat mempromosikan pengalaman transendensi pekerja melalui proses kerja, memfasilitasi rasa mereka terhubung dengan orang lain dengan carayang memeberikan perasaan senang dan suka cita (Giacalone&Jurkiewicz, 2003, hal.398). Spiritualitas tempat kerja mengakui bahwa individu didorong oleh kehidupan batin yang memberi makna pada pekerjaan mereka dan rasa kelengkapan dan sukacita di ranah komunitas (Ashmos Duchon, 2000).

3) Prestasi karyawan

Menurut Griffin, Prestasi merupakan Penggabungan dari hasil kerja karyawan atau pegawai dalam suatu organisasi atau karyawan. Stolovitch and Keeps, prestasi adalah seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan suatu pekerjaan yang diminta. Sedangkan menurut Donelly, Gibson and Ivancevich, prestasi merupakan hasil dari tingkat keberhasilan karyawan setelah melakukan tugas dan mampu melakukan tugasnya yang sinkron dengan yang diaharapkan oleh organisasi tersebut. Prestasi dapat dikatakan berhasil jika tujuan yang diharapkan organisasi dapat tercapai sesuai dengan yang diaharapkan.

Penting untuk dicatat bahwa prestasi organisasi sulit untuk didefinisikan dan telah diukur dengan cara yang berbeda sesuai dengan konteksnya masing-masing (Stainer, 1999; Stankard, 2002). Prestasi organisasional adalah produk interaksi dari berbagai komponen atau unit dalam organisasi (Stainer, 1999). Sangat diperlukannya pendidikan berkualitas kompetitif di lembaga akademis yang memunculkan kebutuhan bagi lembaga untuk mencari cara untuk perbaikan di bidang-bidang seperti itu (Lawrence & McCullough, 2001). Hal ini terkait dengan pengembangan untuk indikator pengukuran prestasi yang digunakan untuk menilai tingkat prestasi lembaga akademik (Sukboonyasatit & Thanapaisarn, 2011). Pengembangan indikator pengukuran prestasi yang spesifik untuk digunakan dalam institusi akademik sangat penting. Dalam konteks penelitian ini, prestasi organisasi mengacu pada hasil dari berbagai proses terkait pendidikan yang terjadi dalam operasi sehari-harinya

(Norashikin, Amnah, Fauziah, & Noormala, 2013). Karena ada literatur terbatas tentang apa yang terdiri dari prestasi organisasi dalam konteks PIHE di Malaysia, diusulkan bahwa prestasi organisasi diwakili oleh berbagai dimensi seperti reputasi sekolah, kualitas siswa, perencanaan kurikulum hasil penelitian dan keterlibatan masyarakat (Chen, Wang, & Yang, 2009).

C. Metode Riset

Riset ini dilakukan untuk menguji hipotesis untuk memperkuat teori maka penelitian ini menggunakan "Explanatory reseach" yaitu riset atau penelitian yang lebih menekankan pada hubungan antara variabel satu dengan yang lain dengan menguji hipotesis (Widodo, 2011). Sumber data yang dihasilkan yaitu data yang didapat secara langsung dari responden serta data yang sudah diolah. Data primer berasal dari angket, sedangkan data sekunder merupakan data yang telah di olah oleh lembaga dan telah dipublikasikan.

Populasi dalam penelitian ini berasal dari seluruh dosen dan karyawan Universitas Muhammadiyah Surabaya sebanyak 435 orang. Dengan sampel yang sama pula. Sehingga disebut sampel jenuh. Untuk non probability sampling. Hasil riset menggunakan angket dengan rentang 1-5.

Desain penelitian ini dengan menggunakan pendekatan kuantitatif atau analisis data statistik. Desain riset merupakan rancangan riset untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan oleh peneliti serta cara untuk memecahkan masalah tersebut. Setelah data didapatkan oleh peneliti maka langkah selanjutnya adalah menganalisis data dengan menggunakan regresi linier berganda.

D. Hasil Riset

Analisis riset ini menggunakan analisis regres linier berganda yang berfungsi untuk menunjukkan terdapatnya pengaruh antara dua variabel yang mempengaruhi yaitu culture organisasi (X_1), dan spiritual ditempat kerja (X_2) terhadap Prestasi karyawan (Y). Persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut: $Y = 9,925 + 0,545 X_1 + 0,144 X_2 + e_i$. Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan:

- a. Konstanta (a) yang dihasilkan sebesar 9,925 berdasarkan hasil tersebut besarnya prestasikaryawan UMSurabaya adalah 9,925, jika variabel culture organisasi dan spiritual ditempat kerja adalah nol konstan.
- b. Koefisien regresi variabel culture organisasi (X_1) yang ditunjukkan sebesar 0,545 hal ini menunjukkan bahwa setiap perubahan variabel culture

organisasi (X1) akan berpengaruh positif pada prestasi karyawan UM Surabaya (Y). Nilai koefisien regresi positif yang artinya bahwa effect yang timbul searah, dimana naiknya variabel culture organisasi sebesar satu unit maka prestasi karyawan akan naik sebesar satu dengan dugaan spiritual ditempat kerja adalah konstan.

- c. Koefisien regresi variabel sebesar 0,144 hal ini membuktikan bahwa setiap perubahan variabel spiritual ditempat kerja (X2) akan berpengaruh positif pada prestasi karyawan (Y). Nilai koefisien regresi positif menunjukkan pengaruh yang timbul searah, dimana naiknya variabel spiritual ditempat kerja sebesar satu unit maka prestasi karyawan akan naik sebesar satu dengan dugaan culture organisasi adalah konstan.

Selanjutnya dilakukan hasil persamaan regresi linier berganda, yang pertama dilakukan adalah uji signifikansi parsial (uji t) ini untuk melihat adakah variabel bebas secara parsial memberikan effect terhadap variabel terikat (dependen). Dari hasil uji signifikansi parsial (uji t) diperoleh hasil sebagai berikut:

- a. Angka t hitung pada culture organisasi (X1) sebesar 6,291 menggunakan derajat pemahaman yang lebih besar dari 5% yaitu 0,000. Artinya culture organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi karyawan. Peningkatan culture organisasi meningkatkan prestasi karyawan Universitas Muhammadiyah Surabaya.
- b. Nilai t hitung pada variabel spiritualitas di tempat kerja (X2) sebesar 2,071 dengan derajat pemahaman lebih besar dari 5% yaitu 0,039. Artinya spiritualitas ditempat kerja berdampak secara bersama-sama terhadap prestasi karyawan UMSurabaya. Peningkatan Spiritualitas ditempat kerja meningkatkan prestasi karyawan Universitas Muhammadiyah Surabaya.

Setelah dilakukan uji signifikansi parsial (uji t) kemudian dilakukan uji pemahaman variabel secara bersama-sama (uji f), ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat. Dari hasil uji signifikansi simultan (uji f) diperoleh hasil bahwa kedua variabel bebas culture organisasi dan spiritualitas ditempat kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap prestasi kerja karyawan UMSurabaya. Berdasarkan angka F hitung yaitu $19,287 > 2,6413$ dengan nilai signifikan $p=0,000 < 0,05$. Sehingga H_0 ditolak, yang berarti bahwa culture

organisasi serta spiritualitas ditempat kerja secara bersama terdapat dampak positif terhadap prestasi karyawan UMSurabaya.

E. Pembahasan

Berdasarkan hasil olah data menunjukkan bahwa culture organisasi mempengaruhi prestasi karyawan UMSurabaya secara signifikan. Hasil tersebut mempunyai makna bahwa setiap perubahan variabel culture organisasi akan berpengaruh positif terhadap prestasi karyawan UMSurabaya. Nilai koefisien regresi positif menunjukkan pengaruh yang timbul searah, dimana jika culture organisasi meningkat maka prestasi kerja karyawan juga akan meningkat dengan dugaan variabel yang lain adalah tetap. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Tintami, Pradhanawati, dan Susanto (2012) menjelaskan culture organisasi berdampak positif terhadap prestasi karyawan UMSurabaya, sesuai dengan teori Robbins (2002) bahwa culture organisasi dapat menaikkan prestasi karyawan, terlebih jika ketujuh factor yang membentuk culture organisasi yaitu inovatif serta berani terhadap resiko, detail, mengarah keberhasilan, manusia sebagai pusat informasi, berorientasi pada team, agresif serta stabilitas. Factor tersebut dapat diterima sebagai hal yang dapat mempengaruhi dan dapat dilaksanakan dengan sepenuh hati, sehingga akan melahirkan culture organisasi yang berdampak pada peningkatan prestasi karyawan.

Apabila karyawan berorientasi pada tim dalam bekerja maka prestasi karyawan akan meningkat, sehingga menghasilkan prestasi yang lebih dan tujuan organisasi tercapai. Berorientasi pada team, merupakan sejauh mana aktivitas kerja yang diorganisasikan secara team bukan individu Robbins dan Judge (2008). UM Surabaya berorientasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi karyawan, hal ini karena pekerjaan yang dilakukan karyawan selalu berkaitan dengan pekerjaan lainnya, selain itu karyawan juga selalu menjaga kebersamaan dan kekompakan dalam tim saat menyelesaikan pekerjaan dan memecahkan masalah.

Dengan demikian, hasil riset diatas berbeda dengan hasil penelitian yang telah dilakukan Wirda serta Tuti Azra (2007) dimana agresifitas berdampak terhadap prestasi karyawan. Berdasarkan riset tersebut tidak sesuai dengan hasil riset yang pernah dilakukan oleh Rizal (2012) dimana culture organisasi berdampak positif terhadap prestasi karyawan. Agresifitas, merupakan semua orang akan bersifat agresif dan kompetitif. bukannyarileks (Robbins dan Judge,

2008). Di Universitas Muhammadiyah Surabaya agresifitas tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi karyawan, hal ini terjadi karena karyawan kurang memahami keinginan pelanggan dan kurang berorientasi pada kepuasan pelanggan.

Dengan demikian, Riset tersebut bertentangan bertentangan dengan riset yang telah dilakukan Wirda dan Tuti Azra (2007) dimana stabilitas berdampak positif terhadap prestasi karyawan. Berdasarkan hasil riset ini tidak sesuai dengan hasil riset yang telah dilakukan Pratiwi (2012) dimana culture organisasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi karyawan. Stabilitas, merupakan komunitas yang dapat mempertahankan statusnya sendiri terhadap ancaman dari luar (Robbins dan Judge, 2008). Di UM Surabaya stabilitas tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi karyawan, hal ini karena di UM Surabaya karyawan kurang meningkatkan prestasi karyawan dan karyawan kurang stabil dalam melakukan pekerjaan.

Selain itu spiritualitas ditempat kerja berpengaruh positif terhadap prestasi karyawan Universitas Muhammadiyah Surabaya, hal ini sesuai dengan penelitian Rego (2008) menyatakan bahwa penerapan spiritual ditempat kerja dapat merangsang pegawai untuk menumbuhkan pendapat positif terhadap organisasi, dengan demikian akan mendapatkan perubahan yang lebih baik dan untuk mencapai penyesuaian yang lebih baik melalui pekerjaan dengan kepuasan yang lebih tinggi, berkomitmen terhadap organisasi, kesejahteraan organisasi dan rendahnya keinginan untuk melakukan turnover serta ketidakhadiran. Damping (2004) menyatakan bahwa semakin meningkatnya spiritualitas seseorang maka semakin kuat pula komitmen mereka terhadap pekerjaannya. Semakin tinggi dan kuat komitmen seorang karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi tempatnya bekerja maka akan semakin positif pula sikap yang ditunjukkan dalam menghadapi perubahan organisasi.

F. Kesimpulan

- 1) Culture organisasi berdampak positif terhadap Prestasi karyawan UMSurabaya. Maksudnya bahwa culture organisasi secara individual mempengaruhi prestasi karyawan secara signifikan, yang berarti jika variabel culture organisasi (X1) naik maka juga akan naik dengan asumsi bahwa variabel spiritualitas ditempat kerja adalah konstan.

- 2) Spiritualitas ditempat kerja berpengaruh positif terhadap prestasi karyawan Universitas Muhammadiyah Surabaya. Maksudnya bahwa spiritualitas ditempat kerja secara individual berdampak positif terhadap prestasi karyawan, yang berarti jika variabel spiritualitas ditempat kerja (X₂) bertambah maka prestasi karyawan juga akan bertambah dengan asumsi bahwa variabel culture organisasi adalah konstan.
- 3) Culture organisasi dan spiritualitas ditempat kerja berpengaruh positif terhadap prestasi karyawan Universitas Muhammadiyah Surabaya. Bahwa culture organisasi serta spiritualitas ditempat kerja secara bersama-sama berdampak positif terhadap kinerja karyawan UM Surabaya. Semakin tinggi culture organisasi dan spiritualitas ditempat kerja maka semakin tinggi prestasi karyawan Universitas Muhammadiyah Surabaya.

Daftar Pustaka

- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Chowdhury, M. S. (2009). Human Behavior In The Context of Training: An Overview Of The Role of Learning Theories as Applied to Training and Development. *Chowdhury, M. S, & College, M. 2006. Human Behavior In The Context of Training: An Overview Of The Role of Learning TJournal of Knowledge Management Practice, 50-62*
- Drs. H.Moh Pabundu Tika. 2006. *Culture Organisasi dan Peningkatan Prestasi Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Fishbein, M. &.-W. (2012). *Belief, Attitude, Intention, and Behavior: An Introduction to Theory and Research*. Reading, MA: Addison-Wesley. Callifornia: Addison-Wesley.
- Hadi, S. (2015). *Metodologi Riset*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Karakas, F. (2010). *Spirituality and performance in organizations: a literature review*. *Journal of Business Ethics, 94, 89e106*.
- Kataria, A., Garg, P., & Rastogi, R. (2012). *Employee engagement and organizational effectiveness: the role of organizational citizenship behavior*. *International Journal of Business Insights & Transformation, 6, 121e135*.
- Kotter, J.P., and James, L.H. 1997. *Corporate Culture and Performance*. New York: The Free Press A Division Simon & Schuster Inc.
- Luthans. (2006). *Organizational Behavior. Hill International Edition Printed in singapore*.
- Manahan P.Tampubolon. 2004. *Perilaku Keorganisasian*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Mathis, R.L., & Jackson, J.H. 2006, *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. 10 edn. Jakarta: Salemba Empat.

- Sugiyono. (2008). *Sugiyono. 2008. Metode Penelitian Administrasi Dilengkapi dengan metode R&D.* Bandung: CV. Alfabeta.
- Sukardi, D. k. (1998). *Pendidikan konseling dalam bimbingan karier.* Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rego, A., and Cunha, E., Miguel, P. 2008. Workplace Spirituality And Organizational Commitment: An Empirical Study. *Journal of Organizational Change Management*, Vol. 21, No. 1, pp. 53–75